



Conseil d'examen
du prix des médicaments
brevetés

Patented
Medicine Prices
Review Board

Plan d'accessibilité du
Conseil d'examen du prix des médicaments brevetés
Rapport d'étape

Décembre 2023

Canada 

ISSN 2817-8807

Numéro de catalogue : H79-18F-PDF

Table des matières

Renseignements généraux	1
Coordonnées.....	1
Contexte.....	1
À propos du CEPMB	2
Définitions.....	2
Emploi	3
Environnement bâti	5
Technologies de l'information et des communications	5
Communications, autres que les TIC	6
Acquisition de biens, de services et d'installations	7
Conception et prestation de programmes et de services	7
Transport	8
Culture	8
Consultations	9
Commentaires	9

Renseignements généraux

Coordonnées

La personne désignée pour recevoir des commentaires sur ce plan est le directeur principal des Services généraux, Devon Menard. Les commentaires peuvent être soumis par les voies de communication suivantes :

Portail en ligne

<https://www.canada.ca/fr/examen-prix-medicaments-brevetes/organisation/accessibilite/formulaire-retroaction.html>

Adresse courriel

pmp rb.accessibility-accessibilite.cepmb@pmp rb-cepmb.gc.ca

Numéro de téléphone

Numéro sans frais : 1-877-861-2350

ATS : 613-288-9654

Adresse postale

Conseil d'examen du prix des médicaments brevetés

Centre Standard Life, C.P. L40

333 avenue Laurier Ouest, bureau 1400

Ottawa (Ontario) K1P 1C1

Vous trouverez des renseignements sur le processus de rétroaction en cliquant sur le lien suivant : <https://www.canada.ca/fr/examen-prix-medicaments-brevetes/organisation/accessibilite/processus-retroaction.html>

Contexte

Le Conseil d'examen du prix des médicaments brevetés (CEPMB) a publié et communiqué son premier Plan d'accessibilité en décembre 2022 en vertu de l'alinéa 7(1)a) de la *Loi canadienne sur l'accessibilité*. Dans ce plan, des mesures que le CEPMB met en place ont été ciblées afin de créer un environnement de travail accueillant et propice à la réussite des personnes handicapées. Ces mesures visent à promouvoir une culture et des normes opérationnelles en faveur de l'accessibilité ainsi qu'un leadership qui incarnent et renforcent des attitudes et des pratiques favorables à l'accessibilité. Le CEPMB s'engage également à consulter des employés handicapés, à garantir la durabilité des mesures et à agir de façon transparente et responsable tout au long de la mise en œuvre du plan.

La publication du Plan d'accessibilité a été annoncée au personnel et a été intégrée au processus de planification de l'organisation afin de garantir que chaque mesure d'action a été évaluée et que les lacunes ont été cernées tôt lors de sa mise en œuvre. Le présent rapport

d'étape fait le point sur les mesures prises jusqu'à maintenant, évalue l'approche de la mise en œuvre du plan et détermine les conclusions tirées du processus ainsi que les étapes suivantes.

Au cours de la dernière année, le CEPMB a cerné une importante lacune dans sa capacité à atteindre ses objectifs en matière d'accessibilité. Partiellement en raison de la petite taille de l'organisation, les personnes responsables de la mise en œuvre du Plan d'accessibilité ont été confrontées à des conflits de priorités. Par conséquent, moins de progrès ont été réalisés au chapitre des mesures d'action pour 2023.

Pour régler ce problème, une ressource a été affectée spécialement à la mise en œuvre du Plan d'accessibilité en janvier 2024. Cet employé sera chargé de prioriser les mesures d'action, de convoquer à nouveau un groupe de travail sur l'accessibilité, de consulter des employés handicapés et de surveiller et faciliter la progression des mesures d'action ciblées dans le Plan d'accessibilité. Cette personne sera également en mesure de porter une attention particulière aux lacunes ou barrières supplémentaires qu'elle peut trouver et aux étapes nécessaires pour y apporter des améliorations.

À propos du CEPMB

Le Conseil d'examen du prix des médicaments brevetés (CEPMB) est un organisme quasi judiciaire indépendant qui compte environ 80 équivalents temps plein (ETP), créé par le Parlement en 1987 en vertu de la *Loi sur les brevets* (la Loi). Le CEPMB exécute un double mandat d'examen des prix et de production de rapports. Dans le cadre de son mandat d'examen des prix, il s'assure que les médicaments brevetés ne sont pas vendus au Canada à des prix excessifs. Le Conseil fait également rapport sur les tendances observées au niveau des ventes de produits pharmaceutiques et de l'établissement des prix pour tous les médicaments, ainsi que les dépenses de recherche-développement (RD) des brevetés.

De plus, à la demande du ministre de la Santé en vertu de l'article 90 de la *Loi sur les brevets*, le CEPMB effectue des analyses critiques sur les tendances en matière de prix, d'utilisation et de coûts des médicaments sur ordonnance brevetés et non brevetés au moyen de l'initiative du Système national d'information sur l'utilisation des médicaments prescrits (SNIUMP). Son mandat de rapport fournit aux payeurs de produits pharmaceutiques et aux décideurs les renseignements nécessaires pour prendre des décisions rationnelles et fondées sur des données probantes concernant le remboursement et l'établissement des prix.

Définitions

Accessibilité : La mesure dans laquelle un produit, un service, un programme ou un environnement est facilement accessible ou utilisable par tous.

Mesure d'adaptation : Toute modification de l'environnement de travail (lieu de travail physique, matériel ou outils, heures de travail, congés, etc.) qui permet à une personne ayant des limitations fonctionnelles d'accomplir son travail. Les mesures d'adaptation (ou « accommodements ») peuvent être temporaires, périodiques ou de longue durée.

Obstacle : Tout élément qui nuit à la participation pleine et égale dans la société des personnes ayant des déficiences notamment physiques, intellectuelles, cognitives, mentales ou sensorielles, des troubles d'apprentissage ou de la communication ou des limitations fonctionnelles. Les obstacles peuvent être d'ordre physique, architectural ou technologique, ou relatifs aux comportements.

Handicap : Une déficience notamment physique, intellectuelle, cognitive, mentale ou sensorielle, un trouble d'apprentissage ou de la communication ou une limitation fonctionnelle, de nature permanente, temporaire ou épisodique, manifeste ou non et dont l'interaction avec un obstacle nuit à la participation pleine et égale d'une personne dans la société.

Emploi

Résultat souhaité

Un système de recrutement et d'embauche qui répond aux besoins d'accessibilité et d'adaptation à chaque étape du processus, et un milieu de travail où les employés sentent qu'ils font partie intégrante de l'équipe et se voient offrir les moyens et le soutien nécessaires pour cheminer dans leur carrière. Le personnel du CEPMB est représentatif de la disponibilité des personnes handicapées dans la population active, y compris au niveau des cadres et des gestionnaires.

Ce que nous avons accompli jusqu'à présent

- Ajout d'instructions concernant le processus relatif aux mesures d'adaptation dans le modèle d'offre d'emploi.
- Diffusion des documents d'orientation de la Commission de la fonction publique (CFP) aux gestionnaires recruteurs.
- Établissement de liens et mise en commun des pratiques avec d'autres ministères concernant les ressources sur l'accessibilité.
- Application du Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du gouvernement du Canada aux employés du CEPMB.

Ce qui est en cours

- Exécuter les processus d'équité en matière d'emploi (EE) dans les pratiques d'embauche au niveau du gestionnaire recruteur et des RH; créer des processus et définir des rôles et responsabilités clairs.
- Mettre en place et mettre à la disposition de tous les ressources de la CFP pour mener un processus d'embauche accessible (les publier sur l'intranet et les communiquer aux gestionnaires); les rendre accessibles au moyen d'un guide de type feuille de route.
- Fournir des renseignements sur la déclaration volontaire aux employés; les rendre accessibles au moyen d'un guide de type feuille de route. [En attente de la publication

du formulaire de déclaration volontaire de l'employé du Secrétariat du Conseil du Trésor.]

Ce qu'il reste à faire

- Évaluer l'approche en matière d'accessibilité et de mesures d'adaptation dans le cadre du processus d'embauche et consigner les résultats.
- Donner une formation aux gestionnaires sur la façon d'utiliser le Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du gouvernement du Canada et établir une norme prévoyant un examen tous les six mois par le gestionnaire et l'employé.
- Mettre en place un processus pour nous assurer que nous atteignons et maintenons le taux de disponibilité au sein de la population active (DPA) visé pour les employés handicapés d'ici 2025, y compris pour le recrutement. [En date de novembre 2023, le taux de DPA est de 7,8 % et celle de la représentation est de 6,7 %.]
- Effectuer un exercice de recensement des talents visant les employés handicapés et établir des objectifs en ce qui concerne la promotion; utiliser le programme de commandites.
- Offrir de la formation aux gestionnaires sur les processus de dotation inclusive et de gestion du personnel.
- Examiner les politiques et les processus internes en matière de ressources humaines, en consultation avec les employés handicapés, afin de trouver des façons de les rendre plus accessibles et inclusifs; apporter les changements nécessaires, au besoin.
- Examiner les processus relatifs aux mesures d'adaptation afin d'accroître la rapidité et la qualité des services, et adopter une approche axée sur l'employé :
 - créer un guide ou une norme sur les mesures d'adaptation à l'intention des gestionnaires et des employés qui porte sur l'emploi (processus de dotation et d'accueil et d'intégration), l'environnement bâti, les technologies et les rôles et responsabilités, et qui confirme que les documents à fournir sont appropriés selon la demande;
 - s'efforcer d'éliminer les obstacles administratifs du processus relatif aux mesures d'adaptation, y compris les documents à fournir à cette fin.

Environnement bâti

Résultat souhaité

Un environnement de travail physique accessible au CEPMB, en particulier les bureaux, où les employés ne sont pas gênés par des obstacles et disposent des renseignements dont ils ont besoin pour obtenir des mesures d'adaptation.

Ce que nous avons accompli jusqu'à présent

- Installation de boutons d'accessibilité sur toutes les portes périphériques du CEPMB et dans les salles d'audience.
- Présence d'ascenseurs et de rampes d'accès dans tout le bâtiment pour faciliter l'accès des personnes à mobilité réduite.
- Réaménagement des bureaux en 2020 et des salles d'audience en 2021 suivant les normes d'accessibilité de Services publics et Approvisionnement Canada (SPAC).
- Création et maintien de conditions ergonomiques de base, y compris des bureaux à hauteur ajustable et des chaises à réglages multiples pour tous les employés.

Ce qui est en cours

- Examiner le plan d'évacuation d'urgence.

Ce qu'il reste à faire

- Consulter les employés handicapés concernant les modifications importantes à l'environnement bâti et la présence au bureau.
- Réfléchir à l'accessibilité des réunions en personne (emplacement, éclairage, bruit, qualité de l'air, disposition des sièges, tableaux interactifs Surface Hub, etc.); diffuser les ressources sur les pratiques exemplaires.

Technologies de l'information et des communications

Résultat souhaité

Les technologies de l'information et des communications (TIC) contribuent aux objectifs en matière d'accessibilité et permettent aux employés handicapés de donner le meilleur d'eux-mêmes.

Ce que nous avons accompli jusqu'à présent

- Installation d'équipement permettant un travail mobile et des aménagements adaptables.
- Mise en place de procédures et de personnes-ressources mises en place par l'équipe des technologies de l'information (TI) leur permettant de s'adresser à Services partagés Canada (SPC) pour répondre aux demandes d'adaptation présentées.

Ce qu'il reste à faire

- Examiner les systèmes, les logiciels, les sites Web et l'équipement pour s'assurer qu'ils sont accessibles, et élaborer un plan pour combler les lacunes au besoin.
- Fournir des renseignements sur la manière de rendre les documents accessibles; attribuer les rôles et les responsabilités.
- Examiner l'accessibilité du Système de gestion des documents et de l'information (SGDI), notamment sous l'angle d'une déficience cognitive.
- Offrir une formation et des conseils pour améliorer l'accessibilité des systèmes de gestion de l'information.
- Respecter les exigences en matière d'accessibilité des TIC prévues par la nouvelle politique gouvernementale sur les services et le numérique.

Communications, autres que les TIC

Résultat souhaité

Les communications internes et externes sont exemptes d'obstacles et favorisent la sensibilisation à l'accessibilité en milieu de travail. L'environnement est exempt de stigmatisation et accueille favorablement les conversations sur l'accessibilité. Les employés handicapés sont consultés sur tous les changements apportés au sein de l'organisation.

Ce que nous avons accompli jusqu'à présent

- Aucune mesure pertinente n'a été achevée à ce jour.

Ce qui est en cours

- Faire connaître les pratiques d'accessibilité.
[Carrefour de l'accessibilité contenant des ressources pour les employés en cours de création.]
- Consulter les employés handicapés lors de la prise d'initiatives importantes.

Ce qu'il reste à faire

- Faire connaître le processus de la déclaration volontaire.
- Encourager des discussions et des contrôles fréquents entre les gestionnaires et les employés au sujet des solutions d'accessibilité.
- Faire connaître les réseaux de personnes handicapées du gouvernement.

Acquisition de biens, de services et d'installations

Résultat souhaité

Les biens, les services et les installations achetés par le CEPMB sont accessibles et peuvent être utilisés par tous.

Ce que nous avons accompli jusqu'à présent

- Mettre en œuvre une liste de vérification de l'approvisionnement pour les biens et services accessibles.

Ce qu'il reste à faire

- S'assurer que les normes et les exigences de SPAC) et de SPC sont respectées.

Conception et prestation de programmes et de services

Résultat souhaité

Le CEPMB est en mesure de concevoir et d'offrir des programmes et des services qui sont facilement accessibles aux personnes handicapées, et les intervenants sont satisfaits de l'accessibilité de nos programmes et de nos services.

Ce que nous avons accompli jusqu'à présent

- Tous les rapports publiés sont dans un format accessible.
- Les parties du site Web du CEPMB qui ont été transférées à Canada.ca sont accessibles.

Ce qui est en cours

- Acheter la transition vers le site Canada.ca, car l'ancien site public n'est pas entièrement accessible.
- Évaluer l'accessibilité du processus de demande d'accès à l'information et de protection des renseignements personnels (AIPRP) (p. ex. le format du produit pour le client); consigner les résultats et apporter les changements nécessaires, au besoin.

Ce qu'il reste à faire

- Évaluer l'accessibilité des webinaires et des présentations à des publics externes (p. ex. logiciel, présentations des webinaires fournies aux participants, coûts et exigences de configuration); consigner les résultats et apporter les changements nécessaires, au besoin.
- Évaluer l'accessibilité des processus d'audience; consigner les résultats et apporter les changements nécessaires, au besoin.

- Évaluer l'accessibilité des demandes des médias; consigner les résultats et apporter les changements nécessaires, au besoin.
- Évaluer l'accessibilité du portail, des formulaires et des documents utilisés par les brevetés; consigner les résultats et apporter les changements nécessaires, au besoin.

Transport

Comme le CEPMB ne possède ni ne gère de véhicules de transport, ce domaine ne s'applique pas. Les services de transport obtenus pour les déplacements des employés sont conformes à la Directive sur les voyages du Conseil national mixte.

Culture

Résultat souhaité

Le CEPMB promeut une culture d'inclusion des personnes handicapées, où les activités et l'environnement social sont propices à la réussite. L'approche de gestion du CEPMB traduit un réflexe d'accessibilité par défaut.

Ce que nous avons accompli jusqu'à présent

- La direction est favorable et réceptive aux changements visant l'accessibilité; engagement public envers le bien-être en tant qu'organisation.
- Possibilité de formation sur l'accessibilité pour l'ensemble du personnel (INC115).
- Élaboration d'un objectif de l'entente de gestion du rendement (EGR) pour les gestionnaires et les cadres concernant la gestion des personnes, y compris l'accessibilité.
- Nomination d'une personne vivant avec un handicap au poste de coordonnateur de l'accessibilité du CEPMB.
- Mise en œuvre de l'objectif de l'EGR pour les gestionnaires et les cadres concernant la gestion des personnes, y compris l'accessibilité.

Ce qui est en cours

- Incarner et renforcer des attitudes et des pratiques favorables à l'accessibilité au sein de la direction.
- S'efforcer de réduire la stigmatisation associée à la déclaration volontaire.
- Affecter une ressource spécialement à la mise en œuvre du Plan d'accessibilité. [Cette nouvelle mesure remplace une ancienne mesure où des initiatives en matière d'accessibilité étaient attribuées à l'équipe d'amélioration du milieu de travail (EAMT),

un groupe interne. L'EAMT étant un groupe mené par des employés, cette décision a été prise pour officialiser ces responsabilités et les incorporer à la structure organisationnelle.]

Ce qu'il reste à faire

- Considérer les facteurs en matière d'accessibilité lors des événements pour le personnel.
- Appliquer des pratiques de gestion exemplaires liées à l'accessibilité dans le travail quotidien.

Consultations

En octobre et en novembre 2022, un sondage a été mené auprès des employés du CEPMB afin de renseigner sur l'élaboration du Plan d'accessibilité. Aux fins du présent rapport d'étape, les consultations ont été limitées à la collaboration et à un examen avec le coordonnateur de l'accessibilité récemment nommé.

Puisqu'une ressource a été affectée spécialement à la mise en œuvre du Plan d'accessibilité en janvier 2024, les rapports d'étape subséquents tiendront compte d'une collaboration plus fréquente avec le groupe de travail sur l'accessibilité et d'une consultation plus approfondie avec les employés handicapés. Ces consultations prévues seront axées sur l'évaluation de la réussite des objectifs prévus de l'approche en matière d'accessibilité, de l'efficacité de la mise en œuvre des mesures jusqu'à maintenant, d'éventuelles lacunes ou barrières supplémentaires à éliminer et de l'efficacité de la communication des mesures au personnel.

Commentaires

Aucun commentaire sur le Plan d'accessibilité du CEPMB n'a été reçu par les voies de communication proposées. Des occasions de soumettre des commentaires seront données au personnel au moment de la publication du rapport d'étape afin de garantir que toutes les contributions et les préoccupations du personnel soient entendues et prises en compte.